

REFERAT Arbejdsmarkedsudvalget 2022-2025 d. 11-01-2023

Mødedato Onsdag d. 11. januar 2023 kl. 15:00

Mødested Mødelokale 110, Tønder Rådhus

Indholdsfortegnelse

Godkendelse af dagsorden.....	3
Status på Rekrutteringsplan 2022 - 2024.....	4
Proces- og tidsplan for beskæftigelsesplan 2024.....	6
Projekt Social inklusion i sønderjyske virksomheders grønne omstilling.....	7
Kompetenceplan for Arbejdsmarkedsudvalget.....	9
Jobcenterbenchmark ud fra kommunernes rammevilkår.....	10
Rapport - SeniorArbejdsLiv - muligheder og barrierer.....	11
Gensidig orientering.....	13
Underskriftsark.....	14

Punkt 1: Godkendelse af dagsorden

00.22.04-P35-3-23

Sagsfremstilling

Godkendelse af dagsordenen til dagens møde.

Fagchefen for Arbejdsmarked indstiller,

at dagsordenen godkendes.

Beslutning

Indstillingen godkendt.

Punkt 2: Status på Rekrutteringsplan 2022 - 2024

15.00.00-G01-191-21

Beslutningstema

Udvalget orienteres om status på Tønder Kommunes Rekrutteringsplan 2022 - 2024, og de aktuelle ledighedstendenser fordelt på jobcenterets målgrupper.

Historik

Med baggrund i Tønder Kommunes Beskæftigelsesplan 2022 har Arbejdsmarkedsudvalget udarbejdet en rekrutteringsplan for 2022 - 2024. Planen blev godkendt på mødet i Arbejdsmarkedsudvalget den 6. april 2022. Formålet med Rekrutteringsplan 2022 - 2024 er 1) at flere ledige kommer i beskæftigelse, 2) at hjælpe virksomhederne med jobformidling, 3) at afhjælpe virksomhedernes mangel på arbejdskraft inden for mangelområder, og 4) at afprøve nye tiltag og individuelle løsninger for match mellem ledige og virksomheder.

Sagsfremstilling

Ledigheden i Tønder Kommune har været faldende det seneste år. I oktober 2022 var der 267 jobparate ledige fuldtidspersoner, mens der på samme tid i 2021 var 330 jobparate ledige fuldtidspersoner bestående af jobparate kontanthjælps-, dagpengemodtagere og selvforsørgelses- og hjemrejseydelsesmodtagere.

Udviklingen i ledigheden har betydet, at Tønder Kommunes ledighedsprocent er faldet fra 1,8 % i oktober 2021 til 1,5 % i oktober 2022. Ledigheden er til sammenligning faldet fra 2,4 % i Sydjylland i oktober 2021 til 2,2 % i oktober 2022. Ledigheden har været faldende sammenlignet med 2021. Det selvom der er kommet en stor andel ukrainske flygtninge i 2022.

Udviklingen i beskæftigelsen i de seneste år har betydet, at det generelt er blevet mere vanskeligt for virksomhederne at rekruttere medarbejdere. Der er mangel på faglært arbejdskraft inden for flere fagområder.

Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering udarbejder hvert kvartal en status på den aktuelle rekrutteringssituation på det danske arbejdsmarked. Den seneste status blev offentliggjort i december 2022. Denne status viser, at niveauet for antallet af forgæves rekrutteringsforsøg for RAR Sydjylland er faldet til et niveau på 28,8 % i perioden maj til september 2022. Det vil sige, at andelen af forgæves rekrutteringer har været svagt faldende siden 2021. Den seneste opgørelse viser, at andelen for RAR Sydjylland på 28,8 % er en smule højere end niveauet for hele landet, der for samme periode ligger på 27,5 %.

For at understøtte virksomhedernes behov for arbejdskraft og hjælpe ledige i beskæftigelse, har forvaltningen arbejdet med implementering af Tønder Kommunes Rekrutteringsplan.

Rekrutteringsplan 2022 - 2024 rummer seks indsatsområder:

1. Overvågning af det lokale arbejdsmarkeds behov for arbejdskraft
2. Kontakt til virksomheder
3. Formidling af ledige i Jobcenter Tønder
4. Formidling af ledige inden for mangelområder fra øvrige kommuner
5. Hjælp til formidling af ledige i andre EU/EØS lande inden for mangelområder
6. Bosætningservice og job til 2

Jobcentrets rekrutteringsservice har senest udarbejdet et jobtermometer for 4. kvartal 2022, der kortlægger det lokale og regionale behov for arbejdskraft.

Rekrutteringsindsatsen er ydermere systematiseret og intensiveret med henblik på at skabe match mellem ledige og de lokale virksomheder. Jobcenter Tønder har ultimo november modtaget 366 jobordrer fra virksomheder, der har brug for rekruttering af arbejdskraft i 2022. Deri har der været 513 stillinger, hvortil der samlet set er formidlet 1.196 kandidater til jobordrerne. Heriblandt 302 formidlede kandidater fra andre kommuner og virksomhedernes egne udsøgningsflader. Formidlingerne har i år resulteret i 382 besatte stillinger ultimo november.

Der er afprøvet nye tiltag til at formidle ledige til virksomhederne med mangel på arbejdskraft gennem det fysiske møde. Således blev der senest afholdt Jobdating d. 13. oktober 2022, hvor der deltog flere end 240 jobsøgende og 13 virksomheder. Næste Jobdating bliver afholdt den 9. februar 2023.

Samtidig formidler Jobcenter Tønder virksomheder med behov for højkvalificeret eller faglært arbejdskraft inden for mangelområderne til Work in Denmark med henblik på formidling af ledige fra andre EU/EØS lande.

Jobcenter Tønder samarbejder med Tønder Kommunes bosætningservice om genetableringen af Job til 2-ordningen, der skal hjælpe tilflyttende ægtefæller i arbejde.

Forvaltningen vil på mødet give en præsentation af de aktuelle ledighedstendenser fordelt på jobcenterets målgrupper og give en status på Rekrutteringsplan 2022-2024.

Fagchefen for Arbejdsmarked indstiller,

at orienteringen tages til efterretning.

Beslutning

Orienteringen taget til efterretning.

Bilag

Status på rekrutteringsplan - oversigt pr. december 2022

Rekrutteringssurvey STAR - december 2022

Præsentation den 11. januar 2023

Punkt 3: Proces- og tidsplan for beskæftigelsesplan 2024

15.00.15-P27-1-22

Beslutningstema

Forslag om proces- og tidsplan for Beskæftigelsesplan 2024 fremlægges til godkendelse.

Sagsfremstilling

Beskæftigelsesplanen er Arbejdsmarkedsudvalgets strategiske styringsværktøj for beskæftigelsesindsatsen og dermed den vigtigste plan på beskæftigelsesområdet i kommunen. Planen skitserer, hvordan de lokale beskæftigelsespolitiske udfordringer skal håndteres. I planen opstiller udvalget lokale mål og prioriteringer for perioden.

I 2022 har Arbejdsmarkedsudvalget udarbejdet Beskæftigelsesplan 2023 i samarbejde med Partnerskabet for Fremtidens Arbejdskraft i Tønder Kommune. Beskæftigelsesplanen har derudover været i høring i Handicaprådet, Ældrerådet og den Kommunale Ungeindsats (KUI).

Der lægges med tids- og procesplanen for Beskæftigelsesplan 2024 op til, at der tages udgangspunkt i Beskæftigelsesplan 2023, og de nye tiltag, der følger i forbindelse med udmøntningen af anden delaftale af nytænkningen af beskæftigelsesindsatsen.

Der hentes input fra Partnerskabet for Fremtidens Arbejdskraft i Tønder Kommune på møder i marts og september 2023.

I maj 2023 planlægges et dialogmøde med borgere der deltager i IPS (Individuelt Planlagt Støtte), der er en fælles indsats mellem arbejdsmarkedsområdet og Lokalpsykiatrien i Tønder.

Derudover et det oplægget, at Arbejdsmarkedsudvalget afholder et temamøde i juni om Beskæftigelsesplan 2024. Der inviteres en række repræsentanter fra blandt andet Handicaprådet, Ældrerådet, virksomhedsrepræsentanter fra Jobcenterets virksomhedsnetværk og repræsentanter fra uddannelsesinstitutioner. Er der nedsat et Ungeråd i juni 2023 inviteres også repræsentanter fra Ungerådet med til temamødet.

Beskæftigelsesplanen vil desuden indgå som en del af den ordinære dagsorden for udvalget på flere af årets Arbejdsmarkedsudvalgsmøder. Her vil udvalget kunne have en dialog omkring mål, indsatser og strategier, der skal føre til en prioritering af temaer og mål for Beskæftigelsesplan 2024.

Beskæftigelsesplan 2024 skal til godkendelse i Kommunalbestyrelsen i december 2023.

I løbet af processen vil forvaltningen på arbejdsmarkedsområdet få sparring fra andre fagområder i relation til beskæftigelsesplanen – eksempelvis fra den Kommunale Ungeindsats (KUI).

Fagchefen for Arbejdsmarked indstiller,

at proces- og tidsplan for udarbejdelse af Beskæftigelsesplan 2024 godkendes.

Beslutning

Indstillingen godkendt.

Bilag

Proces- og tidsplan for Beskæftigelsesplan 2024

Punkt 4: Projekt Social inklusion i sønderjyske virksomheders grønne omstilling

15.04.10-P20-3-22

Beslutningstema

I denne sag orientering om det nye projekt "Social inklusion i sønderjyske virksomheders grønne omstilling".

Sagsfremstilling

De fire sønderjyske kommuners jobcentre har fået tildelt midler til gennemførelse af det fælles projekt "Social inklusion i sønderjyske virksomheders grønne omstilling" for perioden januar 2023 til og med december 2024. Tilskuddet er EU-støtte fra Den Europæiske Socialfond Plus og DEM-støtte fra de decentrale erhvervsfremmemidler.

Formålet med projektet er, at de fire sønderjyske jobcentre sammen med Marselisborg Consulting afprøver en ny indsats, hvor lokale virksomheder får hjælp til at afdække opgaver relateret til grøn omstilling, som kan matches med kompetencer fra ledige borgere på kanten af arbejdsmarkedet.

Virksomhederne får derved et nyt rekrutteringsgrundlag til dele af deres grønne omstilling, og får samtidig mulighed for at fokusere eksisterende medarbejderkompetencer på virksomhedernes kerneopgaver i et jobmarked, hvor kvalificeret arbejdskraft er en mangelvare.

Samtidig får en stor gruppe ledige borgere, som igennem mange år har haft svært ved at komme ind på arbejdsmarkedet, muligheden for at få et beskæftigelsesmæssigt fodfæste i vigtige og meningsfulde jobfunktioner, som er langtidsholdbare på et arbejdsmarked, der bliver stadig mere grønt.

Projektet centrerer sig omkring seks hovedaktiviteter:

- **Systematisk Rekruttering** af virksomheder med arbejdskraftbehov i den grønne omstilling, der kan løses af borgere på kanten
- Forberedelse af **virksomhedernes parathed** til at inkludere borgere på kanten i arbejdsfællesskabet
- **Rekruttering og motivation** af udsatte borgere på kanten af arbejdsmarkedet til at tage del i virksomhedernes grønne omstilling
- **Opkvalificering** i grøn opgavevaretagelse
- **Match** af borger og virksomhed, samt gennemførelse af indslusnings- og fastholdelsesforløb
- Langvarigt **fastholdes- og efterværnsforløb**

Det er målet, at der skal indgås aftaler med 200 virksomheder, som har et rekrutteringsbehov indenfor den grønne omstilling. Der sker en kortlægning af området virksomheder i første del af projektperioden.

Hen over hele projektperioden er det målet, at 350 ledige borgere på kanten af arbejdsmarkedet vil modtage en målrettet og motiveret indsats, der får dem ud på virksomhederne og i ordinære løntimer. Der vil blive arbejdet med en bred målgruppe af borgere fordelt på aktivitetsparate uddannelseshjælps- og kontanthjælpsmodtagere, ledige fleksjobbere og ressourceforløbsmodtagere. Borgerene skal gennemgå et kort grønt opkvalificeringsforløb, som udbydes af en lokal uddannelsesleverandør.

Der er aftalt en fordelingsnøgle jobcentrene imellem, hvor Tønder Kommune vil skulle rekruttere 65 borgere ind til forløbet.

Når der skabes match mellem borger og virksomhed skal en reaktiv efterværnsstøtte, som består af en hotline og en udrykningsfunktion, sikre at matchet fastholdes. Målet er, at der skabes 300 individuelle match, hvoraf 200 af disse vil resultere i ordinære timer på sønderjyske virksomheder. Efterværnsstøtten skal sikre, at der 6 måneder efter ansættelsestidspunktet, fortsat er 160 borgere i beskæftigelse.

Aabenraa Kommune er projektejer/tilsagnsmottager og er hovedansvarlig for koordinering og afrapportering til Erhvervsstyrelsen. Dog er alle fire jobcentre ansvarlige og medudviklende på indholdet i projektet samt for projektkoordinering i eget jobcenter og internt jobcentrene imellem. Marselisborg Consulting indgår som femte projektpartner og har hovedansvar for kortlægning af virksomheder, netværksfacilitering samt udvikling af udslusningsforløb til virksomhederne. Desuden varetager de den administrative og faglige projektledelse.

Der er til projektet nedsat en styregruppe, bestående af den øverste leder fra alle fire jobcentre samt Marlisborg, ligesom projektets aktiviteter vil blive fulgt af en følgegruppe bestående af arbejdsmarkedets parter samt erhvervsrådene i de fire sønderjyske kommuner. Der vil i gennem hele projektperioden være involvering af relevante politiske udvalg, hvor det primære fokus er på, hvilke erfaringer vi kan trække ud af projektet til videreførelse.

Økonomi

Erhvervsstyrelsen har bevilget 5.949.210 kr. i støtte fra Den Europæiske Socialfond Plus og 6.692.862 kr. i støtte fra de decentrale erhvervsfremmemidler på baggrund af indstilling om støtte fra Danmarks Erhvervsfremmebestyrelse. Det samlede tilsagn udgør 12.642.072 kr.

Midlerne er søgt til en kombination af løn til projektmedarbejdere i alle fire jobcentre, ekstern konsulentbistand, revision og projektformidling (annoncering, kurser mm.).

Tønder Kommunes andel af de søgte midler består af et halvt årsværk til en virksomhedskonsulent og et årsværk til en grøn jobformidler (sagsbehandler). Herudover kommer få timer til projektledelse.

Fagchefen for Arbejdsmarked indstiller,

at orienteringen tages til efterretning.

Beslutning

Orienteringen taget til efterretning.

Punkt 5: Kompetenceplan for Arbejdsmarkedsudvalget

00.07.00-A00-2-22

Beslutningstema

Udvalget genbesøger kompetenceplanen for området.

Historik

Delegations- og Kompetenceplaner for politiske udvalg blev senest revideret og godkendt ultimo februar 2022 i Kommunalbestyrelsen.

Sagsfremstilling

Kompetenceplaner beskriver fordelingen af beslutningskompetencen og dermed:

- Hvor i organisationen beslutninger skal tages
- Kompetencen mellem de politiske niveauer
- Kompetencen mellem de politiske niveauer og administrationen

Kompetenceplaner skal være dynamiske og bør således justeres og tilrettes i takt med ny lovgivning, ny læring, ændret praksis etc.

Da udvalget behandlede kompetenceplanen for Arbejdsmarkedsudvalget i 2022, var der et ønske om, årligt at genbesøge Kompetenceplanen.

Den godkendte kompetenceplan for Arbejdsmarkedsudvalget er vedlagt.

Der ligger ikke op til en revidering af kompetenceplanen.

Der kunne tilføjes, at Økonomiudvalget også skulle indstille "Integrationspolitikken" under afsnittet "Integrationsloven og Lov om en aktiv Beskæftigelsespolitik". Dog vil alle politikker, strategier med mere skulle forbi Økonomiudvalget jævnfør linjen om "Mål og strategier for politikområdet" under afsnittet "Generelt". En rettelse vil betyde, at sagen vil skulle genbehandles og godkendes i Kommunalbestyrelsen. Forvaltningen foreslår, at man venter med ændringen til Arbejdsmarkedsudvalget foreslår flere ændringer til Kompetenceplanen.

Fagchefen for Arbejdsmarked indstiller,

at orienteringen tages til efterretning.

Beslutning

Orienteringen taget til efterretning.

Bilag

Kompetenceplan for politikområdet Arbejdsmarked 2022 (godkendt version).pdf

Punkt 6: Jobcenterbenchmark ud fra kommunernes rammevilkår

15.00.00-A26-2-23

Beslutningstema

Orientering om Tønder Kommunes placering på Beskæftigelsesministeriets rangliste af beskæftigelsesindsatsen sammenlignet med landets andre kommuner.

Sagsfremstilling

Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering (STAR) udgiver hvert halve år en benchmarkingsanalyse, som tager temperaturen på den kommunale beskæftigelsesindsats. Analysen viser antallet af borgere på offentlig forsørgelse som en kommune kan forvente, på baggrund af dens rammevilkår og sammenligner herefter med de faktiske tal for perioden. Analysen viser, hvor gode de enkelte jobcentre er til at få borgere væk fra offentlig forsørgelse og sammenholder kommunernes resultater ved at rangliste dem i forhold til hinanden.

Den seneste rapport for perioden 2. halvår 2021 – 1. halvår 2022 viser, at Tønder Kommune er gået 15 pladser frem på listen, og at kommunen nu rangeres som nummer 38 ud af landets 98 kommuner. Det er den hidtil bedste placering siden analysen blev introduceret i 2018.

I de seneste år har der været en forbedring af Tønder Kommunes rangering. I perioden 2. halvår 2020 til 1. halvår 2021 var Tønder Kommune på en 62. plads, et halvår senere (for perioden 1. halvår 2021 til 2. halvår 2021) på en samlet 53. plads og nu på en samlet 38. plads.

Analysen tager afsæt i den enkelte kommunes rammevilkår. Kommunernes rammevilkår er i analysen bestemt af to forhold: Udbud og efterspørgsel. Udbud omhandler borgerne, som bor i kommunen, og deres karakteristika. For eksempel deres uddannelsesniveau, om de er blevet anbragt som børn og antallet af lægebesøg. Efterspørgsel består af forhold, der har betydning for, hvor let det er at finde job, og omhandler lokale arbejdsmarkedsforhold, såsom antallet af jobopslag i pendlingsområdet og hvilke brancher, der kendetegner pendlingsområdet.

Benchmarken laves særskilt på de tre ydelsestyper; sygedagpenge, dagpengeområdet og kontanthjælp (kontanthjælp omfatter kontanthjælp, uddannelseshjælp, selvforsørgelses- og hjemrejseydelse samt overgangsydelse, revalidering og forrevalidering, ressourceforløb og ledighedsydelse). Der laves også samlet opgørelsen for de tre ydelsestyper, som benævnes som "alle ydelser". Det er den samlede rangliste der er vedlagt.

I den seneste opgørelse har Tønder Kommune 20 fuldtidspersoner færre på offentlig forsørgelse end forventet på baggrund af kommunens rammevilkår. Det fordeler sig ved, at der er 10 færre på sygedagpenge og 10 færre på dagpenge. På kontanthjælp var det faktiske antal på niveau med det forventede antal.

Beskæftigelsesministerens benchmarking af kommunerne skal sikre større fokus på kommunernes resultater på beskæftigelsesområdet, og giver kommunerne mulighed for at få inspiration af de kommuner, som klarer sig godt på trods af deres rammevilkår.

Bilaget skal læses sådan, at de kommuner, der gør det godt, og som har færre personer på offentlig forsørgelse end forventet ud fra deres rammevilkår, befinder sig i toppen af listen, mens kommuner i bunden af listen har flere personer på offentlig forsørgelse end forventet.

Fagchefen for Arbejdsmarked indstiller,

at orienteringen tages til efterretning.

Beslutning

Orienteringen taget til efterretning.

Bilag

kommunernes-placering-paa-ranglisten-for-alle-ydelser-2021-2022.pdf

Punkt 7: Rapport - SeniorArbejdsLiv - muligheder og barrierer

15.00.00-G01-191-22

Beslutningstema

I denne sag orienteres om rapporten "SeniorArbejdsLiv - Muligheder og barrierer for et langt og sundt arbejdsliv i Danmark".

Sagsfremstilling

Arbejdsmarkedsudvalget besluttede i forbindelse med Beskæftigelsesplan 2023, at have fokus på fastholdelse af flere seniorer på arbejdsmarkedet gennem eksempelvis seniorordninger. Seniorernes erfaring og kompetencer spiller en vigtig rolle i at sikre virksomhederne kvalificeret arbejdskraft. Til- og afgang på arbejdsmarkedet er et tema, som der i 2023 skal arbejdes med i samarbejde med Partnerskabet for fremtidens arbejdskraft i Tønder Kommune.

Til inspiration for det videre arbejde præsenteres resultaterne af Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø analyse udgivet i 2021 "SeniorArbejdsLiv - Muligheder og barrierer for et langt og sundt arbejdsliv i Danmark".

Analysen er udarbejdet på baggrund af, at TrygFonden i 2018 etablerede et konsortium bestående af Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø, TeamArbejdsLiv ApS og Aalborg Universitet med henblik på at gennemføre en undersøgelse af barrierer og muligheder for seniorers tilknytning til arbejdsmarkedet.

Sammenfatning af rapporten

Årsagerne til, at man enten forlader arbejdsmarkedet tidligt eller vælger at arbejde til en meget høj alder, er komplekse og dynamiske, og afgang fra arbejdsmarkedet kan både foregå frivilligt og ufrivilligt. Rapporten her kortlægger udviklingen fra 2018 til 2020 i helbred, forventede årsager til at forlade arbejdsmarkedet, hvad der skal til for at få beskæftigede seniorer til at blive længere på arbejdsmarkedet, samt hvilke muligheder seniorerne har på arbejdspladsen for at tilpasse seniorarbejdslivet.

Tallene i rapporten er fra SeniorArbejdsLiv-projektet og repræsentative for +50-årige lønmodtagere i Danmark. Analysen viser, at mange faktorer har været stabile fra 2018 til 2020, men der er dog nogle væsentlige ændringer:

1. Andelen af beskæftigede seniorer med dårligt eller mindre godt helbred er steget fra 10 % til 13 %.
2. Andelen af beskæftigede seniorer, der forventer at dårligt fysisk helbred bliver årsagen til, at de forlader arbejdsmarkedet, er steget fra 18 % til 23 %.
3. Andelen af beskæftigede seniorer, der forventer at forlade arbejdsmarkedet, fordi de ikke længere vil kunne klare arbejdet, er steget fra 25 % til 30 %.
4. Andelen af beskæftigede seniorer, der forventer, at ønsket om mere fritid bliver årsagen til, at de forlader arbejdsmarkedet, er steget fra 43 % til 46 %.
5. Andelen af beskæftigede seniorer, der har oplevet diskrimination på grund af alder, er steget fra 5 % til 7 %, mens andelen af ledige seniorer, der har oplevet diskrimination på grund af alder, er steget fra 23 % til 31 %.

Ved opdeling af disse resultater på typen af arbejde ses de største stigninger fra 2018 til 2020 med hensyn til helbredsmæssige årsager blandt dem, der arbejder med mennesker eller produktion, sammenlignet med dem, der har kontorarbejde, mens den største stigning med hensyn til ønsket om mere fritid ses for dem, der arbejder med mennesker.

Når man spørger seniorerne om, hvad der skal til, hvis de skulle vælge at blive længere tid på arbejdsmarkedet end planlagt, spiller faktorer som mulighed for nedsat tid, mere fritid, øget fleksibilitet, økonomi og bedre fysisk og psykisk arbejdsmiljø ind.

Når man spørger seniorerne om, hvilke muligheder de har på arbejdspladsen for at tilpasse seniorarbejdslivet, er de mest udbredte muligheder fleksible arbejdstider, behandlingsordning, nedsat tid uden økonomisk kompensation, ekstra fridage, kompetenceudvikling og fysisk træning. I perioden 2018 til 2020 er den mest markante ændring, at flere har fået mulighed for kompetenceudvikling/efteruddannelse, hvor der ses en stigning fra 16 % til 21 %.

Samlet set skal resultaterne ses i lyset af den udvikling, der har været i samfundet i perioden. Tallene fra 2020 er indsamlet lige efter første COVID-19-bølge i Danmark, og den verdensomspændende pandemi har sandsynligvis påvirket svarene i forhold til helbred og bekymringer i relation til dette. Endvidere har der kørt en omfattende debat i mellem 2018 og 2020 i forhold til den stigende folkepensionsalder og muligheden for at komme ud af arbejdsmarkedet før tid (Arne-pension og seniorenpension). Samtidigt steg ledigheden i starten af pandemien.

Fagchefen for Arbejdsmarked indstiller,

at orienteringen tages til efterretning.

Beslutning

Orienteringen taget til efterretning.

Punkt 8: Gensidig orientering

15.00.00-G00-1-23

Beslutningstema

Orientering til udvalget.

Sagsfremstilling

Orientering fra udvalgsformand:

- Forslag om ændring af dato for Arbejdsmarkedsudvalgsmødet i juni 2023

Orientering fra udvalgsmedlemmer:

Orientering fra forvaltningen:

- Afsluttende brev fra Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering vedrørende revision af de sociale regnskaber for 2021 på områder med statsrefusion for Tønder Kommune
- Tilbage melding fra Ankestyrelsen på Arbejdsmarkedsudvalgets svar på tilsynsudsagtalelse om merudgiftsydelse
- Mail fra Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering omkring opfølgning på den tidlige indsats
- Status på udmøntningen af anden delaftale på nytænkningen af beskæftigelsesindsatsen
- Årsplan 2023
- Den fremtidige digitale ledelsesinformation

Fagchefen for Arbejdsmarked indstiller,

at orienteringen tages til efterretning.

Beslutning

Orienteringen taget til efterretning.

Arbejdsmarkedsudvalgsmødet i juni flyttes til den 7. juni 2023 kl. 15.00.

Udvalgsformanden orienterede om en korrespondance med formanden for Socialudvalget.

Udvalgsmedlem orienterede om EUD 7+9.

Bilag

Afsluttende brev - Tønder - 2021.pdf

Brev fra Ankestyrelsen af 19. december 2022

STAR brev omkring tidlig indsats

Årsplan for Arbejdsmarkedsudvalget 2023

Punkt 9: Underskriftsark

00.22.00-P35-2-22

Beslutningstema

Udvalget skal godkende beslutningsprotokollen.

Sagsfremstilling

For at godkende beslutningsprotokollen skal hvert udvalgsmedlem underskrive digitalt ved at trykke på "Godkend".

Beslutning

.